JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 7, Juli 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LASA LAJU UTAMA DI TANGERANG SELATAN

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT LASA LAJU UTAMA IN SOUTH TANGERANG

Muhammad Abdul Fattah [1], Sigit Purnomo [2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : fatah3223@gmail.com [1], dosen02152@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 21-07-2025
Revised : 22-07-2025
Accepted: 24-07-2025
Pulished : 26-07-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress (X1) and work motivation (X2) on employee productivity (Y) at PT Lasa Laju Utama South Tangerang both partially and simultaneously. This type of research is quantitative. In this study the sample used was saturated sampling method, the number of samples was 80 respondents, the data collection used in this study was a questionnaire, the data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. The results obtained in this study based on the t test on the work stress variable tcount of 10.010 and ttable of 1.990 with a significance of <0.000 which is smaller than 0.05, meaning that work stress (X1) partially has a significant effect on Employee Work Productivity (Y) at PT Lasa Laju Utama South Tangerang, and work motivation variables (X2) 11, 461 and ttabel of 1.990 or tcount with a significance of 0.000 means that Work Motivation (X2) partially has a significant influence on Employee Productivity (Y) at PT Lasa Laju Utama South Tangerang, based on the results of the F test the Fcount value is 16.958 and the significance value is> 0.000 which is smaller than 0.05 with Ftable of 3.15 so that the Fcount>Ftabel value. So it can be concluded that Job Stress (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Productivity (Y) at PT Lasa Laju Utama South Tangerang, with a coefficient of determination of 66% while the rest (100-66%) = 34% is influenced by variables not examined

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, jumlah sampel sebanyak 80 responden, pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian ini berdasarkan uji t pada variabel stres kerja thitung sebesar 10,010 dan ttabel sebesar 1,990 dengan signifikansi < 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa stres kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan, dan variabel motivasi kerja (X2) 11,461 dan ttabel sebesar 1,990 atau thitung dengan signifikansi 0,000 artinya Motivasi Kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan, berdasarkan hasil uji F nilai Fhitung sebesar

16,958 dan nilai signifikansi sebesar > 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dengan Ftabel sebesar 2,72sehingga nilai Fhitung>Ftabel. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan, dengan nilai koefisien determinasi 66% sedangkan sisanya (100-66%) = 34% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu masalah krusial yang dihadapi perusahaan terutama dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Namun, fenomena yang terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun. Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti stres kerja, rendahnya motivasi, kepuasan kerja yang kurang, serta gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Priscilia (2020) menemukan bahwa para karyawan mengalami perbedaan waktu dalam penyelesaian produk. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh stres kerja yang dapat menurunkan konsentrasi dan efisiensi karyawan serta karyawan yang kurang termotivasi mungkin akan bekerja dengan lebih lambat atau kurang efisien, sehingga mempengaruhi waktu penyelesaian pesanan.

Di sektor industri konstruksi, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tenggat waktu yang ketat seringkali menyebabkan tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan. Menurut Aspa dkk (2023:99) stress kerja jika tidak dikelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Stres kerja di PT Lasa Laju Utama, misalnya, menunjukkan kecenderungan meningkat seiring bertambahnya target proyek yang harus dicapai dan kompleksitas tugas yang semakin tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah hari penyelesaian proyek yang berfluktuasi tiap tahun, meskipun jumlah karyawan dan fasilitas kerja relatif stabil. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan proyek tepat waktu dengan standar kualitas yang tinggi, seringkali di bawah kondisi kerja yang intens

Tabel 1.1
Data Empiris Stres Kerja Karyawan PT Lasa Laju Utama (2021-2023)

Indikator	Tahun			Temuan Data
	2021	2022	2023	
Jam Kerja yang Tidak Sesuai	30%	35%	32%	Karyawan melaporkan bekerja melebihi jam kerja normal (lebih dari 8 jam/hari) dengan kompensasi yang tidak sesuai
Jumlah Karyawan	**22**	**26**	**26**	
Ketidaksesuaian Regulasi	15%	18%	20%	Regulasi jam kerja fleksibel belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan.
Jumlah Karyawan	**11**	**14**	**16**	
Pembagian Kerja yang Tidak Merata	20%	22%	25%	Sistem rotasi kerja diperkenalkan, namun pekerja menganggap kurang adil.
Jumlah Karyawan	**14**	**17**	**20**	
Beban kerja berlebihan	25%	28%	30%	Beban kerja meningkat pasca pandemi, terutama untuk sektor pelayanan publik dan pendidikan.
Jumlah Karyawan	**18**	**21**	**24**	
Total Karyawan	**72**	**75**	**80**	

Sumber: PT Lasa Laju Utama 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa stres kerja karyawan menunjukkan peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023 di semua indikator yang di Uji. Faktor utama yang menyebabkan stres kerja meliputi jam kerja yang tidak sesuai, ketidaksesuaian regulasi, pembagian kerja yang tidak merata, dan beban kerja berlebihan. Stres kerja yang tinggi akibat empat indikator tersebut berdampak negatif pada produktivitas. Karyawan yang mengalami stres cenderung kehilangan fokus, mengalami kelelahan, dan mengalami penurunan kualitas serta kuantitas pekerjaan

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 7, Juli 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1.2

Jenis Pemberian Motivasi Kerja kepada Karyawan PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Range Pemberian Gaji	Pemberian Asuransi Kesehatan	Pemberian Bonus dan Penghargaan	Karyawan yang Ikut Pelatihan dan Pengembangan
2021	72	Rp 2.500.000 s/d Rp 7.750.000	90%	60%	50%
2022	75	Rp 2.320.000 s/d Rp 7.500.000	70%	55%	60%
2023	80	Rp 2.785.000 s/d Rp 8.000.000	85%	65%	55%

Sumber: Karyawan PT Lasa Laju Utama 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui pada tahun 2021, perusahaan memberikan range gaji kepada karyawan sebesar Rp 2.500.000 – Rp 7.750.000, memberikan asuransi kesehatan kepada 65 karyawan atau 90%, memberikan bonus dan penghargaan kepada 43 karyawan atau 60%, dan karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 36 karyawan atau 50%. Pada tahun 2022 range gaji karyawan menurun sekitar 5,22% yaitu senilai Rp 2.320.000 – Rp 7.500.000, pemberian asuransi kesehatan menjadi 52 karyawan atau 70%, pemberian bonus dan penghargaan menjadi 41 orang atau 55% namun karyawan yang mengikuti pelatihan meningkat menjadi 45 orang atau 60%. Selanjutnya pada tahun 2023, perusahaan meningkatkan pemberian gaji kepada karyawan menjadi Rp 2.785.000 s/d Rp 8.000.000, pemberian asuransi kesehatan ikut meningkat menjadi 68 karyawan atau 85%, pemberian bonus

Tabel 1.3

Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2021-2023

No	Kinerja Produksi	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Target Proyek/Bangunan (Unit)	50 unit	70 unit	95 unit
2	Realisasi Proyek/Bangunan (Unit)	30 unit	38 unit	45 unit
3	Rata-rata Waktu Penyelesaian per Proyek (Hari)	12 hari	7 hari	10 hari
4	Jumlah Karyawan	72 karyawan	75 karyawan	80 karyawan
Produktivitas (%)		**60%**	**54%**	**47%**

Sumber: Karyawan PT Lasa Laju Utama 2024

Berdasarkan tabel diatas produktivitas kerja karyawan pada PT Lasa Laju Utama mengalami penurunan yang dimana pada tahun 2021 produktivitas kerja karyawan berada pada angka 60% dari 50 unit yang ditargetkan, hanya 30 unit yang dapat di selesaikan, dengan rata-rata waktu penyelesaian per proyek adalah 12 hari. Sementara pada tahun 2022, produktivitas berada pada angka 54% dengan target 70 unit proyek, perusahaan berhasil menyelesaikan 38 unit, dan rata-rata waktu penyelesaian per proyek lebih efisien, yaitu 7 hari. Sedangkan pada tahun 2023, produktivitas menurun secara signifikan menjadi 47% dari 95 unit yang ditargetkan, hanya 45 unit yang berhasil diselesaikan, dengan rata-rata waktu penyelesaian per proyek meningkat menjadi 10 hari

KAJIAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Buulolo dkk (2021:192) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruh emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Stres kerja dapat dikenali dari emosinya yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, menyendiri, susah tidur, merokok berlebihan, tidak rileks, cemas, tekanan darah meningkat, dan nafsu makan berkurang (Mangkunegara, 2009) dalam jurnal Rahmadani dkk (2023:995)

2. Motivasi Kerja

Menurut Awwali dkk (2024:167) motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, mencapai tujuan, dan berkinerja tinggi dalam lingkungan kerja. Prawoto dan Hasyim (2022:278) motivasi kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atupun perusahaan, hal ini menjadi suatu nilai lebih bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Putri dkk (2023:74-75) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan pada dasarnya adalah penggunaan tenaga kerja dan peralatan secara efisien yang membawa tujuan yang sama pada hasil kinerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja. Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu, Sedarmayanti (2017:341) dalam jurnal Safitri dan Gilang (2020:220).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul yang dipilih penulis yaitu pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan, pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:35) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, Uji data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data kuantitatif disajikan dalam bentuk angka-angka yang akan diolah dengan perhitungan statistik. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian wawancara, dengan melakukan penelitian langsung pada subjek penelitian. Penulis mengambil data langsung dari objek yaitu Manajer SDM PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 7, Juli 2025
E-ISSN : 3047-7824

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0.627	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.590	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.608	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.595	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.612	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.513	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.573	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.554	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.472	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.451	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0.623	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.596	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.511	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.628	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.602	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.547	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.548	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.600	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.475	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.566	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja memiliki keputusan valid, karena nilai r_{hitung} *(Corrected Item-Total Correlation)* > r_{tabel} sebesar 0.219.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 7, Juli 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0.732	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.740	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.700	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.611	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.717	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.583	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.621	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.519	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.598	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.496	0.219	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel produktivitas kerja karyawan memiliki keputusan valid, karena nilai r_{hitung} *(Corrected Item-Total Correlation)* > r_{tabel} sebesar 0.219

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.13 uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Oleh karena itu, koefisien reliabilitas instrumen stres kerja adalah sebesar 0,758, instrumen motivasi kerja adalah sebesar 0,767, dan instrumen produktivitas kerja karyawan sebesar 0,836. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* >(0,60), sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian, semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Kriteria	Keputusan
1	Stres Kerja (X1)	0.758	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.767	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.836	0,60	Sangat Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2025

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

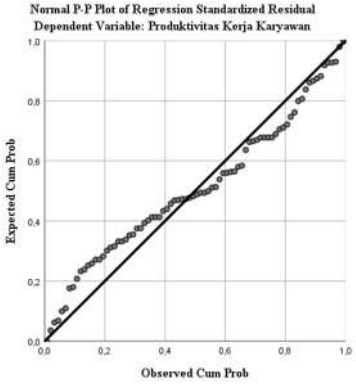
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,56583811
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,058
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data primer yang diolah 2025

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 7, Juli 2025
E-ISSN : 3047-7824

Pada tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig*. (2-tailed) sebesar 0.066, > α = 0.05, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.



Sumber: data primer yang diolah 2025

Gambar 4.2 Hasil Uji P-Plot dengan SPSS

Pada gambar di atas dapat di lihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,394	4,738		2,827	,006		
	Stres Kerja	,181	,110	,180	1,642	,105	,754	1,327
	Motivasi Kerja	,509	,126	,441	4,035	,000	,754	1,327
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan								

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa hasil uji Multikolinieritas diketahui nilai *Tolerance* sebesar 0.754 atau lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF 1.327 atau lebih kecil dari 10.00. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala Multikolinieritas

c. Uji A1utokorela1si.

Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi antara Variabel X dan Y

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,085[a]	,007	-,019	4,281	1,800
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,800 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460

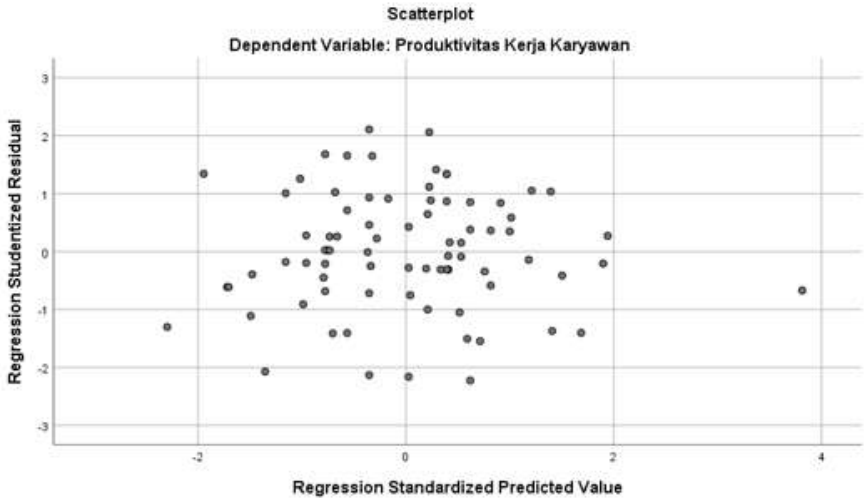
d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, *glejser test model* pada variabel Stres Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,428 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,861 dimana keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Heterokedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,081	4,429		1,373	,174
	Stres Kerja	-,056	,070	-,091	-,797	,428
	Motivasi Kerja	-,015	,086	-,020	-,176	,861
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber: data primer yang diolah 2025



Sumber: data primer yang diolah 2025

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatter Plot

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,378	2,476		4,192	,000
	Stres Kerja	,270	,099	,311	2,721	,008
	Motivasi Kerja	,498	,106	,539	4,708	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel 4.21 di atas, diperoleh persamaan regresi Y = 10,378 + 0,270 X_1 + 0,498 X_2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Konstanta 10,378 menyatakan bahwa tanpa adanya stres kerja dan motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan tetap terbentuk 10,378.
b. Nilai regresi 0,270 X_1 artinya apabila variabel stres kerja (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) tetap, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,270 satuan.
c. Nilai regresi 0,498 X_2 artinya apabila variabel stres kerja (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel stres kerja (X1) tetap, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,498 satuan.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Korelasi secara simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,812[a]	,660	,651	3,956	,660	74,772	2	77	,000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja									

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat** terhadap produktivitas kerja karyawan

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812[a]	,660	,651	3,956
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja				

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai pada *R Square* sebesar 0,660 yang artinya bahwa stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan sebesar 66% terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.29 Hasil Uji Signifikan Parsial X1 terhadap Y (Uji t)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,710	2,591		5,677	,000
	Stres Kerja	,650	,065	,750	10,010	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat diketahui nilai *Sig.* untuk pengaruh (parsial) X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 10,010 > t_{tabel} 1,990. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.30 Hasil Uji Signifikan Parsial X2 terhadap Y (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,902	2,508		4,745	,000
	Motivasi Kerja	,732	,064	,792	11,461	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat diketahui nilai *Sig.* untuk pengaruh (parsial) X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} 11,461 > t_{tabel} 1,990. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.31 Hasil Uji Statistik Simultan X1 dan X2 terhadap Y (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703,459	2	351,729	16,958	,000[b]
	Residual	1597,029	77	20,741		
	Total	2300,488	79			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja						

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat diketahui nilai *Sig.* untuk pengaruh (simultan) X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 16,958 > F_{tabel} 2,72. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan. Persamaan regresi Y= 14,710 + 0,650 X_1. Nilai koefisien korelasi pada variabel Stres Kerja yaitu 0,750. Sedangkan berdasarkan hasil uji t terhadap variabel stres kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 10,010 dan t_{tabel} sebesar 1,990 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung}>t_{tabel}) dengan signifikansi 0,000.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan. Persamaan regresi Y= 11,902 + 0,732 X_2. Nilai koefisien korelasi pada variabel Motivasi Kerja yaitu 0,792. Sedangkan berdasarkan hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja

(X2) didapatkan t_{hitung} sebesar 11,461 dan t_{tabel} sebesar 1,990 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung}>t_{tabel}$) dengan signifikansi 0,000.

3. Hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa pada variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Lasa Laju Utama di Tangerang Selatan. Dengan persamaan regresi Y = 10,378 + 0,270 x_1 + 0,498 x_2 dan nilai koefisien determinasi sebesar 66% sedangkan sisanya (100-66%) = 34% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang diteliti oleh penelitian. Berdasarkan hasil analisis uji F didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,958 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dengan Ftabel sebesar 2,72 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 29,937 > 2,72.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwijaya, E. P. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan . *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 55-72.

Agriyanti, A., & Rahmatika, D. (2024). Implementasi Indikator Motivasi Kerja TerhadapProduktivitas Kerja Pada PT.Graha Cipta Bangko Jaya. *JuTMI: Jurnal Teknik Mesin dan Industri*, 23-29.

Ainanur, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sdm Konstruksi. *Jurnal Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Tanjungpura*.

Amalia, V., Hamidani, S., Male, M. P., & Utami, I. D. (2024). Perancangan Sistem Monitoring Penilaian Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Kota Lubuklinggau Berbasis Website. *Jurnal Ilmiah Binary STMIK Bina Nusantara Jaya*, 54-62.

Andriani, J., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor . *Jurnal Ilmiah Feasible*, 160-169.

Anwar, I. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survei Pada Driver Maxim Di Kota Tasikmalaya) . *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 711-714.

Aspa, S. A., Suardi, A., & Bachri, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 97-111.

Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 166-173.

Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kalimantan Mitra Persada. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi),* 1227-1234.

Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 191-202.

Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2021). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 80-90.

Engel. (2019). Produktivits Kerja Karywan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2007, 14–49.

Fitria, H., & Sary, F. P. (2023). Optimisasi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Production di PTX: Peran Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik. *JMSO: Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 251-264.

Guridno, E., & Efendi, S. (2021). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* vol 5(4), 189-201.

Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 1535-1545.

Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1427-1441.

Iskandar, A., & Syarkani, Y. (2019). *Statistika Terapan Dengan Sistem Spss*. Bandung: ITB Press.

Junaidi, & Areon, R. (2023). *Manajemen Teori, Manfaat dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi.* Bandar Lampung: EUREKA MEDIA AKSARA.

Kristianti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., . . . Manap, A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Purbalingga: CV.EUREKA MEDIA AKSARA.

Lim, F. (2019). *Uji Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan Apartemen Villa Panbil PT WIK Far East Batam).* 17.

Ling Sie Ni., Yuliana, Arwin, Utama, T., & Weny. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 147-153.

Lusiana, H. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Widina Media Utama.

Maddepunggeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 99-108.

Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 21-30.

Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 219-230.

Masdiyanto, M., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lion Air Bandara Kualanamu. *Jurnal Humaniora*, 155-162.

Masram , H., & Mu'ah, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Zifatama.

Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Dammanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T., & Lumban Tobing, C. R. (2021). *Penelitian Bisnis Teknik dan Analis data dengan SPSS-STATA-EVIEWS.* Medan: MEDANATERA.

Permata, N., Pratiwi, I., Haki, U., Ramdani, A., Novitasari, A., Fidziah, Fatari. (2023). *Pengantar Manajemen.* Serang: EUREKA MEDIA AKSARA.

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 276-286.

Pristiyanti, D. C. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 173-183.

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 70-83.

Putri, S., Asi, L. L., & Monoarfa, V. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1603-1612.

Rahmadani, S. D., Natsir, U. D., Dipoatmodjo, T. P., Sahabuddin, R., & Buhanuddin. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Galesong

Pratama Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 993-1008.

Rasyid, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (Teori, Metode, Dan Praktek).* Kediri: IAIN Kediri Press.

Raymond. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Padang: CV. Gita Lentera.

Rialmi, Zackharia. 2021. *Manajemen Konflik dan Stress*. Bandung: CV. Widiana Media Utama.

Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTTelkom Witel Bekasi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* , 216-226.

Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian.* Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.

Sardimi. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisinis*. Yogyakarta: K Media.

Sarwani, Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Wijoyo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *JIKB: Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 91-100.

Sembiring, T., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku Ajar Metodologi Peneliatan (Teori dan Praktik).* Karawang: CV Saba Jaya Publisher.

Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sinar Utama Pertama). Ekonomi Bisnis, 198-210.

Setyawan, D. (2021). *Hipotesis dan Variabel Penelitian.* Surakarta: Cv Tahta Media Group.

Sie Ni, L., Yuliana, Arwin, Utama, T., & Weny. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 147-153.

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., . . . Widyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan).* Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung:
Alfabeta.

Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 29-42.

Sumantri, D., & Winata, B. C. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* . Bogor: Dompet Dhuafa.

Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian.* Pekanbaru.: Unri Press.

Syamsuddin, Kasim, Sulistyorini, Abdul Kadir, & Nur Alim. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di IAIN Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 140-156.

Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 37-47.

Widana, I., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Uji.* Lumajang: KLIK MEDIA.

Wiwin, & Suherman, H. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Stockfit Pada PT. Pratama Abadi Industri, Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 3344-3358.

Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0.* Jakarta: Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia).

Yuliyani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: Rajawali Pers